

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Wir wollen Beschäftigte gerecht am Ertrag ihres Unternehmens beteiligen. Mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz stärken wir daher die Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital ihres Unternehmens. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll das Gesetz bessere Rahmenbedingungen, einen fairen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens und somit am Gewinn schaffen. Damit geht die Koalition nicht nur einen wirtschaftlich vernünftigen, sondern auch einen Schritt hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit.

I. Warum brauchen wir die Mitarbeiterbeteiligung?

In den letzten Jahren sind Unternehmensgewinne und Kapitaleinkommen deutlich stärker gestiegen als die Arbeitseinkommen der in diesen Unternehmen Beschäftigten. Wir finden, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein fairer Anteil am Erfolg ihres Unternehmens zusteht. Ihnen soll die Möglichkeit eröffnet werden, mehr als bisher, zusätzlich zu ihrem Arbeitsentgelt ein Kapitaleinkommen als Einnahmequelle zu erzielen.

Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt aber auch im Interesse der Unternehmen. Diese sind mehr denn je darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen identifizieren und motiviert zum Unternehmenserfolg beitragen. Gleichzeitig wird die Eigenkapitalbasis des Unternehmens verbessert. Gerade bei mittelständischen Unternehmen kann so die Liquidität und Kapitalstruktur gestärkt werden.

II. Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen kann in zwei Formen erfolgen: Entweder als Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung oder als Kapitalbeteiligung.

Bei der Gewinn- und Erfolgsbeteiligung erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich zu ihrem Lohn eine erfolgsabhängige Zuwendung.

Bei der Kapitalbeteiligung stellen die Beschäftigten ihrem Unternehmen Kapital zur Verfügung und können so Miteigentümer des Unternehmens werden. In der Kombination beider Varianten wird die Erfolgszuwendung nicht in Geld, sondern in Form von Kapitalanteilen ausgezahlt.

III. Mitarbeiterbeteiligung heute

Lediglich in 2 Prozent aller Betriebe in Deutschland sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kapital, und nur in 9 Prozent am Gewinn beteiligt. In kleineren und mittleren Unternehmen ist die Mitarbeiterbeteiligung noch geringer.

Gerade für diese Unternehmen sind die heutigen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung oft unattraktiv, da sie einen hohen bürokratischen Aufwand erfordern. Es fehlt vor allem an einfachen und leicht zu verwirklichenden Möglichkeiten, insbesondere für die nicht an der Börse gehandelten mittelständischen Unternehmen. Eine Form der Mitarbeiterbeteiligung, die dem Unternehmen Eigenkapital zur Verfügung stellt und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insolvenzsicher und fungibel, also leicht handelbar ist, kann heute nur mit großem Aufwand und mit hohen Kosten umgesetzt werden. In kleinen und mittleren Unternehmen ist jedoch die überwiegende Zahl der Beschäftigten in Deutschland tätig, rund 70 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hier liegt also großes Potenzial zur Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

IV. Die wesentlichen Regelungen des Gesetzentwurfes zur steuerlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung

1. Verbesserung der Förderung nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz (VermBG).

Das VermBG regelt die staatliche Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten. Die Förderung nach diesem Gesetz ist insbesondere für die Bezieher mittlerer und niedriger Einkommen wichtig. Eine vermögenswirksame Leistung wird dabei vom Staat mit einem direkten Zuschuss unterstützt.

Der Gesetzentwurf sieht hierzu vor:

- Anhebung des Fördersatzes für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen von 18 auf 20 Prozent und
- Erhöhung der jährlichen Einkommensgrenzen von 17.900 bzw. 35.800 Euro auf 20.000 bzw. 40.000 Euro (Ledige / zusammenveranlagte Ehegatten) für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen.

Durch diese Regelung erhöht sich zum einen die staatliche Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksame Leistungen. Die obere Grenze für die Sparzulage bleibt weiterhin bei 400 Euro im Jahr.

Beispiel: Wenn ein Arbeitnehmer maximal 400 Euro pro Jahr aufwendet und zur Beteiligung an seinem Unternehmen oder dem Mitarbeiterbeteiligungsfonds nutzt, so erhält er - wenn sein Einkommen die Einkommensgrenze nicht übersteigt - künftig eine Zulage des Staates in Höhe von 20 Prozent, maximal also 80 Euro. Aus 400 Euro werden also durch die öffentliche Förderung 480 Euro.

Zusätzlich wird auch der Kreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen haben, erweitert. Künftig haben also mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Förderung. Die sonstigen Vorschriften des VermBG bleiben erhalten.

2. Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Rahmen des neu einzufügenden § 3 Nr. 39 EStG:

- Anhebung des steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbetrages für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen am eigenen Betrieb von 135 Euro auf 360 Euro,
- Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung.

Überlässt ein Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beteiligung verbilligt oder gar kostenlos, so ist die Differenz zwischen dem tatsächlichen Wert der Kapitalbeteiligung und dem Kaufwert ein geldwerter Vorteil, der als solcher von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu versteuern und in der Sozialversicherung zu verbeitragen wäre. Diese Regelung verbessern wir mit dem neuen § 3 Nr. 39 EStG. Der Steuerfreibetrag für Vorteile aus der Beteiligung wird dadurch auf 360 Euro erhöht. Zudem wird die in § 19a EStG bislang verankerte Kappungsgrenze nicht übernommen, nach der die Vorteile aus der Beteiligung nur steuerfrei zu stellen sind, soweit sie die Hälfte des Wertes der Beteiligung nicht überschreiten.

Beispiel: Bei einem tatsächlichen Wert der Kapitalbeteiligung von 500 Euro und einer Eigenleistung des Mitarbeiters von 230 Euro beträgt der Firmenzuschuss (und geldwerte Vorteil) 270 Euro. Dieser ist nach geltendem Recht nicht voll steuer- und abgabenfrei, da er über 135 Euro liegt und auch mehr als die Hälfte des Werts der Kapitalbeteiligung (250 Euro) ausmacht. Nach der neuen Regelung ist der Vorteil vollständig steuerfrei, da der Vorteil weniger als 360 Euro Wert ist und es auf die Hälfte des Beteiligungswertes nicht mehr ankommt.

§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG regelt die Bedingungen, unter denen die Vermögensbeteiligung steuerfrei überlassen werden kann. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Vermögensbeteiligung freiwillig gewährt wird, der Beschäftigte also keinen Anspruch darauf hat. Zudem muss die Beteiligung eine

Zusatzleistung sein, d. h. sie darf nicht Teile des Arbeitslohns oder sonstige vertragliche oder tarifliche Pflichten des Arbeitgebers ersetzen. Durch diese Kriterien werden Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt. Das Freiwilligkeitserfordernis und das Verbot der Aufrechnung mit anderen Ansprüchen der Beschäftigten bieten Schutz vor Missbrauch. Insbesondere verhindert die Regelung, dass die Vermögensbeteiligung zur Schwächung der betrieblichen Altersversorgung führt oder durch Entgeltumwandlung, also aus einem Lohnbestandteil, auf den die Beschäftigten einen Rentenanspruch haben, finanziert wird.

Darüber hinaus muss die Beteiligung allen Beschäftigten, die mindestens ein Jahr im Unternehmen sind, offen stehen. Einzelne Beschäftigtengruppen dürfen nicht diskriminiert werden.

3. Einbeziehung von Fonds in die Förderung

Hier wird ein neuer, innovativer Weg eingeschlagen, der auch für kleinere und mittlere Betriebe eine attraktive Mitarbeiterbeteiligung unbürokratisch ermöglicht. Die sog. „Fondslösung“ bewirkt

- die Ausdehnung der Fördermöglichkeit auch auf Beteiligungen an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds

und garantiert

- den Rückfluss des angelegten Kapitals zu einem wesentlichen Teil in die beteiligten Unternehmen.

In § 90 I Investmentgesetz wird hierzu eine neue Fondskategorie definiert, das Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen. Hierbei handelt es sich um Fonds für Beschäftigte von Unternehmen, die freiwillige Leistungen an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Erwerb von Anteilen an dem Fonds gewähren. Vorteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einer Beteiligung an einem solchen Fond

werden nach obigen Kriterien steuerlich begünstigt. Die Anteile können von den Beschäftigten auch durch vermögenswirksame Leistungen nach dem VermBG finanziert werden. Für die steuerliche Begünstigung gelten die in § 3 Nr. 39 Satz 2 EStG genannten Bedingungen (s.o.). Die Beschäftigten sollen die Anteile auch behalten dürfen, wenn sie aus einem Unternehmen ausscheiden. Zudem bleibt bei Insolvenz eines Betriebes das Geld der Beschäftigten im Fonds sicher, da dieser einzelne Ausfälle auffangen kann.

V. Fazit

Mit der Modernisierung der Mitarbeiterbeteiligung erreichen wir Sozialdemokraten für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Lande eine echte Verbesserung und zugleich eine gerechtere Verteilung der Unternehmensgewinne. Für die Beschäftigten kann künftig neben den Tariflohn eine Beteiligung an ihrem Unternehmen treten. Die Unternehmen profitieren von motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und verbessern ihre Eigenkapitalausstattung.